

「ケアマネジメントの今後の展望と課題」 ～H28年度からのカリキュラムの 見直しを受けて～

平成28年4月6日

1

地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案の概要

趣 旨

持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく措置として、効率的かつ質の高い医療提供体制を構築するとともに、地域包括ケアシステムを構築することを通じ、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するため、医療法、介護保険法等の関係法律について所要の整備等を行う。

概 要

1. 新たな基金の創設と医療・介護の連携強化（地域介護施設整備促進法等関係）

- ①都道府県の事業計画に記載した医療・介護の事業（病床の機能分化・連携、在宅医療・介護の推進等）のため、消費増収分を活用した新たな基金を都道府県に設置
- ②医療と介護の連携を強化するため、厚生労働大臣が基本的な方針を策定

2. 地域における効率的かつ効果的な医療提供体制の確保（医療法関係）

- ①医療機関が都道府県知事に病床の医療機能（高度急性期、急性期、回復期、慢性期）等を報告し、都道府県は、それをもとに地域医療構想（ビジョン）（地域の医療提供体制の将来のあるべき姿）を医療計画において策定
- ②医師確保支援を行う地域医療支援センターの機能を法律に位置付け

3. 地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化（介護保険法関係）

- ①在宅医療・介護連携の推進などの地域支援事業の充実とあわせ、全国一律の予防給付（訪問介護・通所介護）を地域支援事業に移行し、多様化 ※地域支援事業：介護保険財源で市町村が取り組む事業
- ②特別養護老人ホームについて、在宅での生活が困難な中重度の要介護者を支える機能に重点化
- ③低所得者の保険料軽減を拡充
- ④一定以上の所得のある利用者の自己負担を2割へ引上げ（ただし、月額上限あり）
- ⑤低所得の施設利用者の食費・居住費を補填する「補足給付」の要件に資産などを追加

4. その他

- ①診療の補助のうちの特定行為を明確化し、それを手順書により行う看護師の研修制度を新設
- ②医療事故に係る調査の仕組みを位置づけ
- ③医療法人社団と医療法人財団の合併、持分なし医療法人への移行促進策を措置
- ④介護人材確保対策の検討（介護福祉士の資格取得方法見直しの施行時期を27年度から28年度に延期）

施行期日（予定）

公布日。ただし、医療法関係は平成26年10月以降、介護保険法関係は平成27年4月以降など、順次施行。

2

1

- 地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、都道府県計画を踏まえて実施される「参入促進」・「資質の向上」・「労働環境・処遇の改善」に資する事業を支援。

→ これまで予備費や補正予算で実施してきた基金事業を大幅に充実・拡充

(参考)福祉・介護人材確保緊急支援事業の25年度執行実績33億円

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施 等	○ 介護人材キャリアアップ研修支援 ・ 経験年数3～5年程度の中堅職員に対する研修 ・ 喀痰吸引等研修 ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講 ・ 介護支援専門員に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施 ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ 認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 等	○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター（新人指導担当者）制度等導入のための研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方針の普及 ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営支援 等

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

アベノミクス第二ステージ

少子高齢化に歯止めをかけ、50年後も人口1億人を維持。

新・三本の矢は、従来の三本の矢を強化して強い経済を実現するとともに、日本の構造的な課題である少子高齢化に正面から取り組むもの。

第一の矢『希望を生み出す強い経済』

- ・ 名目GDP500兆円を戦後最大の600兆円に
- ・ 成長戦略を含む従来の三本の矢を強化

第二の矢『夢をつむぐ子育て支援』

- ・ 結婚や出産等の希望が満たされることにより希望出生率1.8がかなう社会の実現へ
- ・ 待機児童解消、幼児教育の無償化の拡大（多子世帯への重点的な支援）等

第三の矢『安心につながる社会保障』

- ・ 介護離職者数をゼロに
- ・ 多様な介護基盤の整備、介護休業等を取得しやすい職場環境整備
- ・ 「生涯現役社会」の構築 等

- ・ 昨年11月に、緊急に実施すべき対策を取りまとめ
- ・ 春頃を目途に、「ニッポン一億総活躍プラン」を策定

雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要

- 現下の雇用情勢等を踏まえ、失業等給付に係る保険料率を引き下げるとともに、労働者の離職の防止や再就職の促進を図るため、育児休業・介護休業の制度の見直しや雇用保険の就職促進給付の拡充等を行う。
- さらに、高齢者の雇用を一層推進するため、65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とするほか、高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保を図る等の措置を講ずる。

1. 失業等給付に係る保険料率の見直し(徴収法関係)

雇用保険の財政状況等を勘案し、失業等給付に係る雇用保険料率を引き下げる。〔現行1.0%→0.8%〕

2. 育児休業・介護休業等に係る制度の見直し(育児・介護休業法、雇用保険法関係)

- (1) 多様な家族形態・雇用形態に対応するため、①育児休業の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間にある子等)、②育児休業の申出ができる有期契約労働者の要件(1歳までの継続雇用要件等)の緩和等を行う。
- (2) 介護離職の防止に向け、①介護休業の分割取得(3回まで、計93日)、②所定外労働の免除制度の創設、③介護休暇の半日単位取得、④介護休業給付の給付率の引上げ(賃金の40%→67%)等を行う。

3. 高齢者の希望に応じた多様な就業機会の確保及び就労環境の整備(雇用保険法、徴収法、高齢法関係)

- (1) 65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用の対象とする。(ただし、保険料徴収は平成31年度分まで免除)
- (2) シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。

4. その他(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、雇用保険法)

- (1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備
妊娠、出産、育児休業・介護休業等の取得等を理由とする上司・同僚等による就業環境を害する行為を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける。
- (2) 雇用保険の就職促進給付の拡充
 - ・ 失業等給付の受給者が早期に再就職した場合に支給される再就職手当の給付率を引き上げる。
〔支給日数:1/3以上を残した場合 残日数の50%→60% 2/3以上を残した場合 残日数の60%→70%〕
 - ・ 「求職活動支援費」として、求職活動に伴う費用(例:就職面接のための子の一時預かり費用)について新たに給付の対象とする。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2(2)④については同年8月1日、2((2)④以外)、3(1)、4については平成29年1月1日)

JCLVIA

5

居宅介護支援に係る指摘等

介護保険部会意見書(平成22年11月30日)

- ケアプラン、ケアマネジャーの質の向上について、以下の指摘
 - ・地域包括ケア実現のため、
 - ・介護保険外のサービスのコーディネート、関係職種との調整
 - ・重度者について医療サービスを適切に組み込む
 - ・自立支援型、機能促進型のケアプラン推進
 - ・ケアマネジャーの独立性、中立性を担保する仕組みを強化
 - ・ケアプランの様式変更やケアプランチェックなどに取り組む
 - ・ケアマネジャーの資格のあり方や研修カリキュラムの見直し、ケアプランの標準化等
 - ・セルフケアプランの活用支援の検討
- 施設のケアマネジャーの位置づけの明確化が必要との指摘

※平成23年11月30日の介護保険部会の「議論の整理」においても、ケアマネジメントの機能強化に向けての制度的対応の必要性の指摘。

介護給付費分科会審議報告(平成23年12月7日)

- ケアマネジメントについて、様々な課題(※)が指摘されていることを踏まえ、ケアマネジメントの在り方の検討の必要性を指摘。特に、施設におけるケアマネジャーの役割、評価等の在り方について、次期介護報酬改定で結論と指摘。

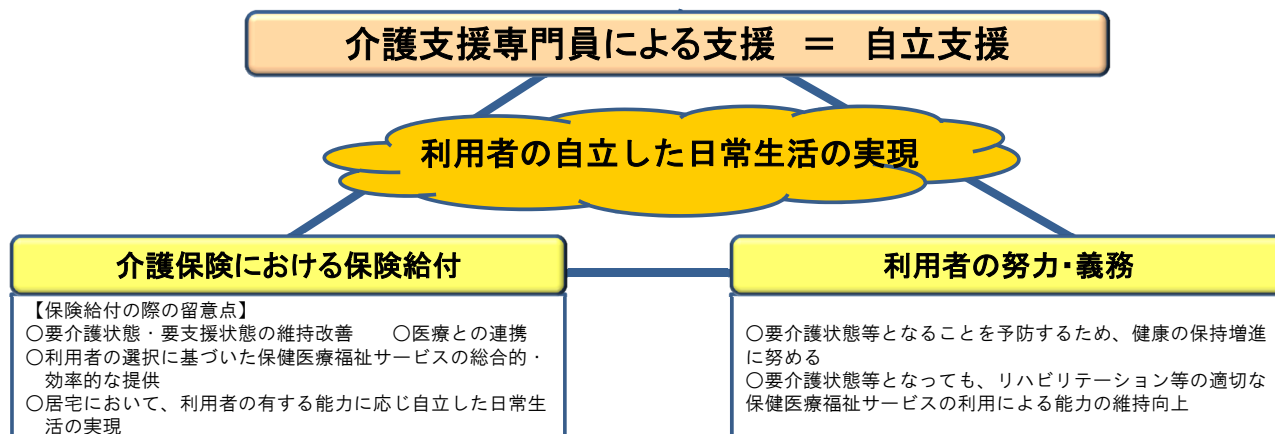
※指摘されている課題

- ・利用者像や課題に応じた適切なアセスメントができていないのではないか。
- ・サービス担当者会議における多職種協働が十分に機能していないのではないか。
- ・医療関係職種との連携が不十分なのではないか。
- ・施設におけるケアマネジャーの役割が不明確なのではないか。等

分科会等で指摘された様々な課題に対応するため検討会を設置し議論を進める。

介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方 に関する検討会における議論の中間的な整理【総論部分抜粋】

- 介護保険法の目的・理念としては、高齢者が要介護状態等となっても、尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう必要な支援を行うことである。
- そのため、保険給付は、要介護状態の維持・改善に資するよう行われ、利用者本位による保健・医療・福祉サービスが、総合的かつ効率的に提供されなければならない。
- 一方、利用者についても努力義務が唱われており、自ら要介護状態となることの予防のため健康の保持増進に努めることや要介護状態になった場合であっても、進んでリハビリテーションやその他の適切なサービスを利用することで、自らが有する能力の維持向上に努めることとされている。
- 介護支援専門員は、利用者が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有する者として、介護保険制度を運用する要として重要な役割を担っている。



介護支援専門員の資質向上に関する規定について

介護保険法 第69条の34（介護支援専門員の義務）

1 介護支援専門員は、その担当する要介護者等の人格を尊重し、常に当該要介護者等の立場に立って、当該要介護者等に提供される居宅サービス、地域密着型サービス、施設サービス、介護予防サービス若しくは地域密着型介護予防サービス又は特定介護予防・日常生活支援総合事業が特定の種類又は特定の事業者若しくは施設に不当に偏ることのないよう、公正かつ誠実にその業務を行わなくてはならない。

2 略

新 3 介護支援専門員は、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術の水準を向上させ、その他その資質の向上を図るよう努めなければならない。

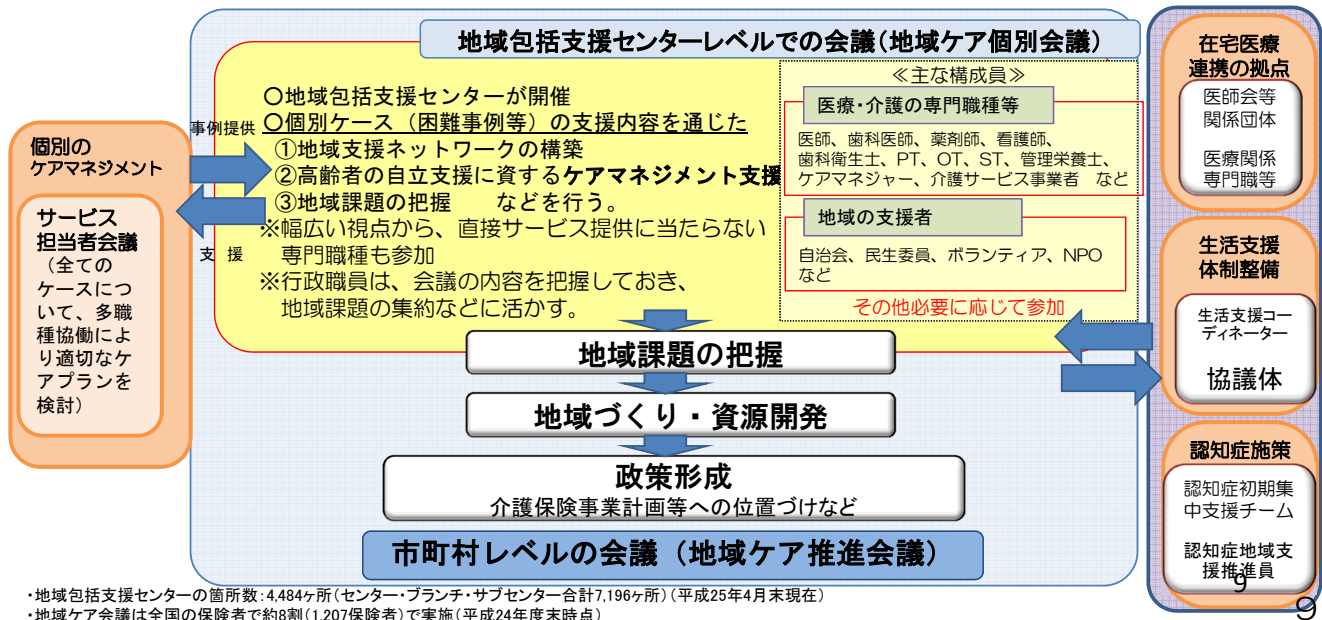
※ 平成26年6月18日に成立した「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」に基づく介護保険法一部改正により法第69条の34第3項の規定が新設された。

地域ケア会議の推進

地域包括支援センター等において、多職種協働による個別事例の検討等を行い、地域のネットワーク構築、ケアマネジメント支援、地域課題の把握等を推進する。
※従来の包括的支援事業（地域包括支援センターの運営費）とは別枠で計上

（参考）平成27年度より、地域ケア会議を介護保険法に規定。（法第115条の48）

- 市町村が地域ケア会議を行うよう努めなければならない旨を規定
- 地域ケア会議を、適切な支援を図るために必要な検討を行うとともに、地域において自立した日常生活を営むために必要な支援体制に関する検討を行うものとして規定
- 地域ケア会議に参加する関係者の協力や守秘義務に係る規定 など



研修カリキュラムの見直しの背景

ケアマネジメントについて、介護給付費分科会等で様々な課題が指摘される。

「介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会」の設置

- 平成24年3月から7回にわたり開催
 - 平成25年1月に中間とりまとめ
 - ・より実践的な研修となるよう演習に重点を置く
 - ・選択制となっている「認知症」「リハビリテーション」「看護」「福祉用具」といった科目の必修化
- など、研修カリキュラムを見直すことにより研修内容の充実を図るべき。

研修のカリキュラムや実施方法の見直し

見直し

「介護支援専門員実務研修」
「介護支援専門員実務従事者基礎研修」
「介護支援専門員専門（更新）研修」
「主任介護支援専門員研修」

新規導入

「主任介護支援専門員更新研修」

研修カリキュラムの見直しのポイント①

見直しに当たっての基本的考え方

介護支援専門員

- 地域包括ケアシステムの中で、医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら、利用者の尊厳を旨とした自立支援に資するケアマネジメント

主任介護支援専門員

- 地域や事業所におけるスーパーバイズ等を通じた人材育成
- 地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくり

実践できる専門職として養成

「実務研修」と「実務従事者基礎研修」の統合

- 地域包括ケアシステムの中で、医療職をはじめとする多職種と連携・協働していくことなどがより一層求められる。
- 一方で、ケアマネジメントについて様々な指摘。

- 初めて実務に就く介護支援専門員が円滑に業務を行える知識・技術を身につけ、求められる役割が適切に果たせるよう、入口の研修課程となる「実務研修」を充実させることが必要。

実研修として統合（実務に就く前の研修課程を充実）

「実務研修」



「実務従事者基礎研修」
(実務に就いて間もないうちに受講)

11

研修カリキュラムの見直しのポイント②

主任介護支援専門員更新研修の創設

主任専門職として求められる役割

- 介護支援専門員の人材育成
- 地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくり など

- 主任介護支援専門員として継続的な資質向上を図ることが必要

更新時における研修の実施

主任介護支援専門員の更新制の導入

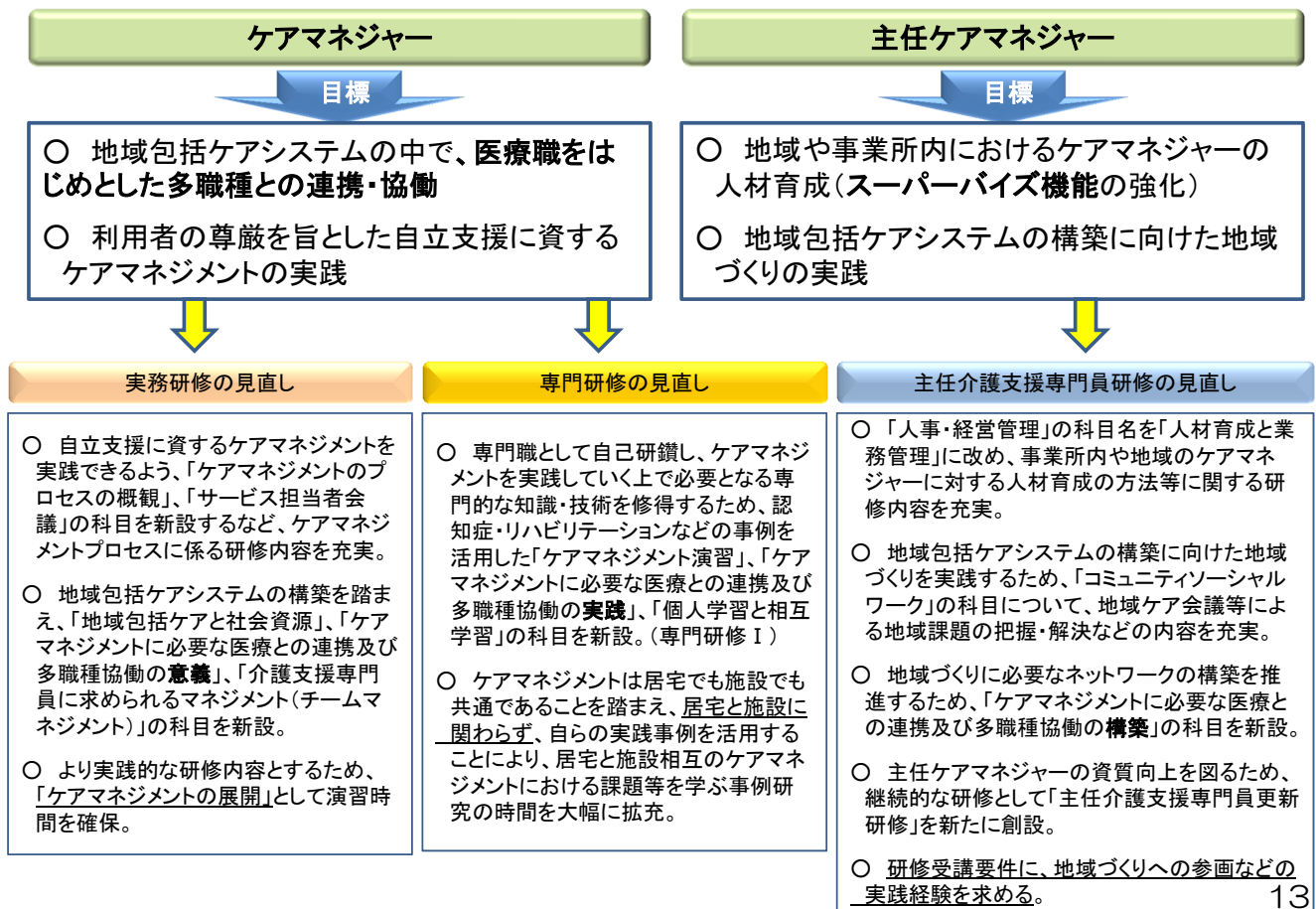
修了評価の実施

- 各研修における内容を理解し、専門職として修得しておくべき知識・技術の到達目標に達しているかどうかの確認が重要

研修修了時に修了評価の実施を導入

12

介護支援専門員に係る研修制度の見直し



13

カリキュラムの見直しのポイント「実務研修」

見直しの視点

○利用者の自立支援に必要なケアマネジメントの基本の修得



○介護支援専門員に関わる制度等の理解

○地域包括ケアシステムの中で、医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら、専門職として役割を果たすことができる介護支援専門員の養成

見直しのポイント

自立支援に資するケアマネジメントの実践

○ケアマネジメントプロセスに係る研修内容の充実
「ケアマネジメントのプロセス」、「サービス担当者会議の意義及び進め方」の科目を新設

地域包括ケアシステムの中で役割を果たす

○「地域包括ケアシステム及び社会資源」、「ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の意義」、「介護支援専門員に求められるマネジメント(チームマネジメント)」の科目を新設

より実践的な研修内容

○要介護者等に多く見られる事例を用いて演習を行う「ケアマネジメントの展開」の科目を新設。

実務研修の充実

○実務従事者基礎研修を統合し、研修修了後の実務により適切に対応できるよう研修内容及び時間を拡充。

14

カリキュラムの見直しのポイント「専門研修Ⅰ」

見直しの視点

- ケアマネジメントを実践する上で必要となる認知症やリハビリテーションなどの専門的な知識・技術の修得
- これまでのケアマネジメント実践

これらを踏まえ

- 専門職として自己研鑽していくことの重要性の意識づけを行う

見直しのポイント

自己研鑽

- 「個人学習と相互学習」の科目を新設

専門的な知識・技術の修得

【以下の科目を新設】

- 「ケアマネジメント演習」

（認知症、リハビリテーション、看護、福祉用具などに関する専門的な知識を学ぶとともに、それらの知識を活用したケアマネジメントの展開技術を学ぶ）

- 「ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実践」

選択科目の必修化 演習中心

- 講義中心、科目選択制であった研修内容及び科目を見直し、演習を中心とした研修内容としつつ、全ての科目を必修化。

15

カリキュラムの見直しのポイント「専門研修Ⅱ」

見直しの視点

- 介護支援専門員証の更新の度に繰り返し受講する研修（更新研修）にもなること
- 様々な経験年数の者が受講すること

これらを踏まえ

- 演習中心とした研修内容

主体的に、個別支援の実践、ネットワークづくりや事例に応じた支援方法・内容の改善を行える力を養う

見直しのポイント

実践事例の研究及び発表

- 居宅と施設に分けたケアマネジメント演習として、科目選択制であった研修内容を見直し
- 居宅と施設に分けることなく、受講者が担当している事例等を用いて演習を行う「ケアマネジメントの実践事例の研究及び発表」の科目を新設
- 居宅と施設の受講者双方が、相互に抱える課題等を理解するとともに、個々の事例の一般化を考察

演習事例

- 演習で扱う事例については、専門的なサービスの活用が求められる事例や入退院時等における医療との連携が必要な事例などを扱う

16

カリキュラムの見直しのポイント「主任研修」

見直しの視点

○主任介護支援専門員としての役割を認識



○スーパーバイズを通じた人材育成
○地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくり 等

実践できる者を養成

見直しのポイント

人材育成

○事業所内や地域の介護支援専門員に対する人材育成の方法等を修得させるため、「人事・経営管理」を「人材育成と業務管理」に科目名を変更するとともに、研修内容を見直し。

地域づくり

○地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりの実践のため、「コミュニティソーシャルワーク」の科目について、地域ケア会議等を通じた地域課題の把握・解決などの内容を充実。

ネットワークの構築

○地域づくりに必要なネットワークの構築が実践できるよう、「ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実現」の科目を新設。

受講要件

○主任介護支援専門員に求められる役割を実践するにあたっては、自ら適切なケアマネジメントを実践できていることが前提となることから、その確認（自立支援に資するケアマネジメントの実践）を行う。

17

カリキュラムの見直しのポイント「主任更新研修」

創設の理由

○主任介護支援専門員に求められる役割の重要性

主任介護支援専門員として継続的な資質向上を図る

研修内容のポイント

介護保険制度等の最新動向の修得

○介護保険制度や利用者等の支援に関する制度等に関する最新の動向を修得するため、「介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向」を科目に設置。

実践の振り返り

○主任介護支援専門員としての実践を振り返ることにより、更なる資質向上を図るため「主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導及び支援の実践」を科目に設置。

受講要件

○主任介護支援専門員の更新研修の内容は、これまでの主任介護支援専門員としての実践の振り返りが中心となることから、受講要件として、地域づくりや人材育成などの実践経験を求める。

18

アウトカム項目と熟達度

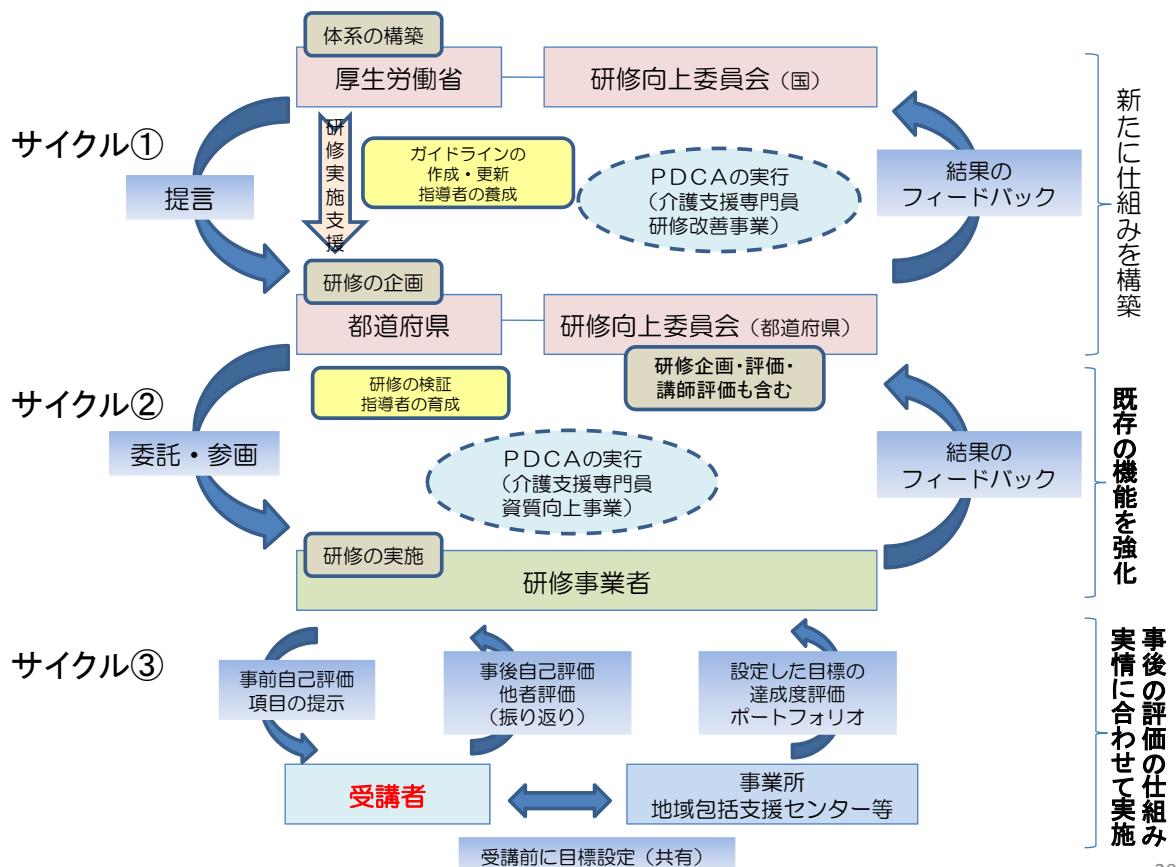
		研修課程				
		実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	主任	主任更新
介護支援専門員育成のアウトカム項目	①介護保険制度の知識	部分的	部分的	全体的	専門的	専門的
	②コミュニケーション力	部分的	単純な事例	複雑な事例	支援困難事例	支援困難事例
	③ケアマネジメント実践力	経験不足	部分的	全体的	全体的	全体的
	④多職種協働チーム活用力	経験不足	未熟	部分的	包括的	包括的
	⑤省察的思考力	未熟	不十分	多面的	多面的	多面的
	⑥生涯学習力	未熟	不十分	意欲的	指導的	指導的
	⑦プロ意識と倫理	未熟	未熟	不十分	実践的	実践的
	⑧地域アプローチ	未熟	未熟	不十分	試行的	政策提言

熟達度

最短10年で到達

19

研修改善事業 介護支援専門員関連研修のPDCAサイクルの確立



各研修における課題整理総括表を活用した学習の展開(例)

実務研修	専門研修Ⅰ	専門研修Ⅱ	主任研修	主任更新
アセスメント	振り返り・検討	研究・普遍化	指導・助言	研究・普遍化
(講義で利用する事例について、情報の収集・整理と分析に基づいて課題を整理する考え方を学ぶ際に活用) ・生活の状況の見通しを検討するための情報収集において他の専門職と効果的に連携する視点を学習する ・利用者の現在の生活の状況における課題の根本的な要因が何かを分析する視点を学習する	(受講者が担当している事例についての振り返りの際に活用) ・収集した利用者の情報を基に、各専門職との調整によって、整理した課題と、その分析内容を見直す視点を学習する ・各専門職との調整によって新たなニーズを把握し、自身の事例を振り返ることによって、複数の対応策の可能性を考える視点を学習する	(事例研究で取り上げる事例について、課題の普遍化・一般化の際に活用) ・各自の事例を基に、改めて情報の整理・分析を行うことで、事例対象者の個別の課題と地域に共通する課題を整理する視点を学習する ・地域に共通する課題を解決するために、必要な社会資源や多職種の連携方法を提案する視点を学習する	(指導時の相談者自身のケアマネジメントの点検、振り返りの際に活用) ・相談者自身にケアマネジメントの点検・振り返りを行わせることで、情報の整理・分析、見通しの検討や課題の整理等、個別の事例についてポイントを明確にしたうえで、指導・助言する視点を学習する	(指導時の相談者自身のケアマネジメントの点検、振り返りと、地域課題の把握に活用) ・個別の事例について、個別の課題と地域の課題の整理を含め、より効果的に指導・助言する視点を学習する ・地域に共通する課題の解決に向けた提案を実現していくための多職種や多様な社会資源との連携・働きかけの視点を学習する

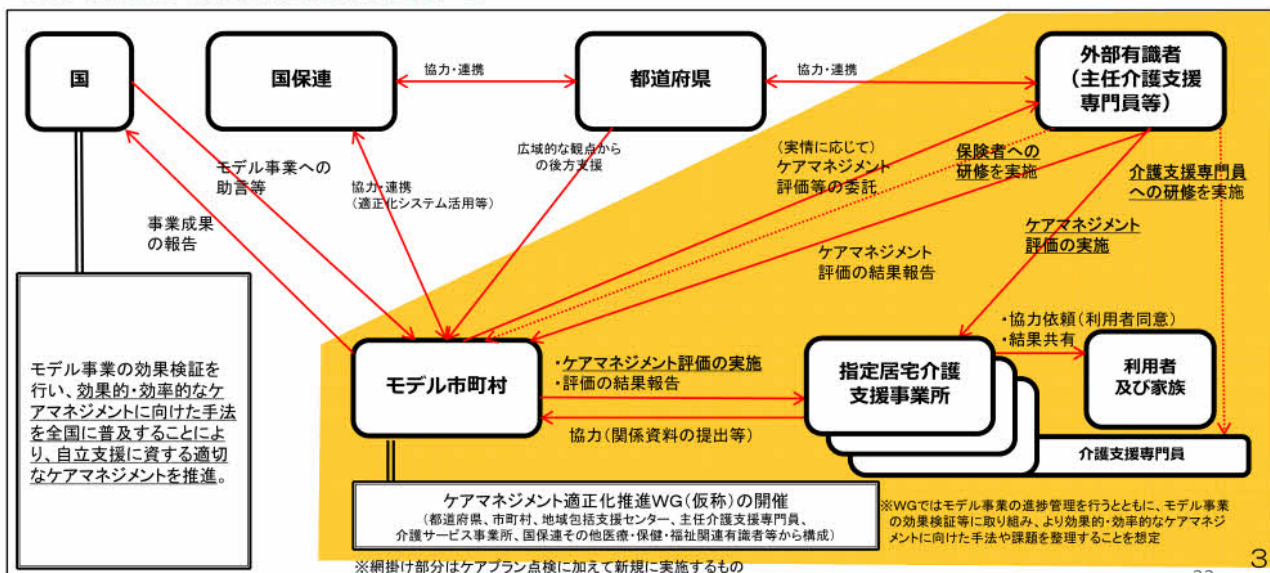
21

ケアマネジメント適正化推進事業(新規)

平成28年度予算案
75,000千円

- 市町村において、適切なケアマネジメントを行うための各取組を一体的に実施することにより、利用者の状態に応じた適切なサービスを提供するとともに利用者の自立を阻害するような過剰なサービス提供の防止等を通じて、自立支援に資する適切なケアマネジメントの実現を図る。(市町村のモデル事業として実施)
- 具体的には、モデル市町村において、①ケアマネジメント評価の実施、②ケアマネジメント適正化推進WGの開催、③介護支援専門員を対象にしたケアマネジメント自己評価研修の実施、④保険者を対象にしたケアマネジメント評価研修の実施、⑤事業の効果検証を一体的に行うことを検討。
- ※ 国はモデル事業の効果検証を行い、より効果的・効率的なケアマネジメントに向けた手法を全国に普及することにより、自立支援に資する適切なケアマネジメントの実現を推進する。

◎ケアマネジメント適正化推進事業の実施イメージ



22

31

主な検討事項について(案)

- 介護保険制度の見直しに当たっては、これまでの制度改正等の取組を更に進め、
 - (1) 地域包括ケアシステムの推進**
 - (2) 介護保険制度の持続可能性の確保**に取り組むことが重要と考えられる。
- 具体的には、まず別紙のような検討項目について議論していくことが考えられるのではないかと。
※ 検討項目については議論に応じて見直す。

1

地域包括ケアシステムの推進

1. 地域の実情に応じたサービスの推進(保険者機能の強化等)

- (1) 保険者等による地域分析と対応
- (2) ケアマネジメントのあり方
- (3) サービス供給への関与のあり方

2. 医療と介護の連携

- (1) 慢性期の医療・介護ニーズに対応したサービスのあり方
- (2) 在宅医療・介護の連携等の推進

3. 地域支援事業・介護予防の推進

- (1) 地域支援事業の推進
- (2) 介護予防の推進
- (3) 認知症施策の推進

4. サービス内容の見直しや人材の確保

- (1) ニーズに応じたサービス内容の見直し
- (2) 介護人材の確保(生産性向上・業務効率化等)

介護保険制度の持続可能性の確保

1. 給付のあり方

- (1) 軽度者への支援のあり方
- (2) 福祉用具・住宅改修

2. 負担のあり方

- (1) 利用者負担
- (2) 費用負担(総報酬割・調整交付金等)

その他の課題

- (1) 保険者の業務簡素化(要介護認定等)
- (2) 被保険者範囲 等

2